

셀프리더십과 직무태도의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 관한 연구

정인호¹, 임헌진^{2*}

¹경희대학교 경영대학원 석사과정, ²경희대학교 경영대학원 교수

A Study on the Mediating Effect of Self-Efficacy in the Relationship between Self-leadership and Job Attitude

In-Ho Jung¹, Heon-Jin Lim^{2*}

¹Master Student, Graduate School. of Business Administration, Kyunghee University

²Professor, Graduate School. of Business Administration, Kyunghee University

요약 본 연구는 셀프리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 이들 관계에서 자기효능감의 매개효과에 대해 살펴보았다. 구체적으로 셀프리더십을 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략으로 구분하고, 각 셀프리더십이 자기효능감을 매개하여 조직몰입과 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 검증하고자 하였다. 이를 분석하기 위해 셀프리더십을 발휘할 수 있는 기업 재직자 280명을 대상으로 설문을 실시하였으며, 그 중 최종 239명의 표본데이터를 갖고 SPSS 25.0을 사용하여 분석하였다. 분석결과, 셀프리더십의 구성요인 가운데 행동지향전략과 자연보상전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 건설적 사고전략은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한, 자기효능감은 행동지향전략과 조직몰입, 자연보상전략과 조직몰입 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 반면 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 셀프리더십의 구성요인 중 자연보상전략만이 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 행동지향전략과 건설적 사고전략은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이때, 자기효능감은 자연보상전략이 직무만족에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다. 마지막으로 분석결과에 대한 시사점과 연구의 한계점을 제안하였다.

주제어 : 셀프리더십, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족, 직무태도

Abstract The purpose of this study is to verify whether there is a mediating effect of self-efficacy in the relationship between self-leadership and organizational commitment, self-leadership and job satisfaction. Specifically, hypotheses were established and a research model was established that behavior-focused strategies, natural reward strategies, and constructive thought pattern strategies have a significant positive (+) effect on organizational commitment, self-efficacy among these variables. In order to analyze this, 239 copies of survey data were collected from general domestic companies and analyzed through SPSS 25.0. The mediating analysis was conducted in the manner proposed by Baron & Kenny(1986). As a result, among the sub-factors of self-leadership, behavior-focused strategies and natural reward strategies had a significant positive (+) effect on organizational commitment, but constructive thought pattern strategies had no causal relationship with organizational commitment. In addition, in the relationship between these variables, self-efficacy showed a partial mediating effect. On the other hand, in the relationship between self-leadership and job satisfaction, only the natural reward strategies among the sub-factors of self-leadership showed a significant positive (+) effect, and behavior-focused strategies and constructive thought pattern strategies showed no causal relationship. Among these variables, self-efficacy was found to show partial mediation. Details and implications of the analysis results were dealt with in the conclusions and discussions of the study.

Key Words : Self-leadership, Self-efficacy, Organizational Commitment, Job Satisfaction

*Corresponding Author : Heon-Jin Lim(lhj8150@khu.ac.kr)

Received December 3, 2021
Accepted January 20, 2022

Revised December 28, 2021
Published January 28, 2022

1. 서론

최근의 경영환경은 기업들이 예측하기 어려운 상황들이 많이 발생하고 있다. 환경의 변화에 대한 예측이 어려워 진다는 것은 기존의 관리의 틀에서 경영하기 어렵다는 것을 의미하며, 이는 여러 경영요소들 중에서 리더십 영역에서도 발생할 수 있다. 전통적인 관리의 틀을 유지하지 못함으로써 생길 수 있는 리더십의 변화를 다양한 장면에서 확인 할 수 있다. 이러한 상황에 대응할 수 있는 리더십으로서 셀프리더십이 각광을 받고 있다. 셀프리더십(Self-leadership)은 타인에 의한 리더십이 아니고, 종속적인 관계에서 나타나는 리더십도 아니기 때문이다. 자기 자신으로부터 발휘할 수 있도록 자율성에 방점을 찍은 리더십이 셀프리더십이라고 할 수 있다(Manz & Sims, 1995). 셀프리더십에서는 계획, 실행, 통제의 조직 내 관리과정을 개인 내 관리과정으로 전환하여 자기계획, 자기실행 및 자기통제의 과정으로 설정한다. 이 과정을 통해 구성원은 자신들의 욕구를 충족시키고, 자신이 가지고 있지만 인식하지 못하는 잠재능력을 이끌어 낼 수 있다.

셀프리더십은 인간 내면의 자아에 대한 탐구를 통해 생성된 이론으로써, 심리학 또는 임상심리학 분야에서 그 이론을 찾아볼 수 있다. 사회인지이론(Bandura, 1986)은 셀프리더십의 토대가 되는 중심적 이론으로써 그 이전의 행동주의 접근과 달리 인간의 동기부여 과정에 인지적, 자기통제적 메커니즘을 포함시키고 있다. 이는 인간이 환경에 수동적으로 반응하기도 하지만 능동적으로 대응할 수 있다는 점을 보여준다. 사회인지이론은 인간의 사고와 행위의 환경적 토대를 의미하는 사회 영역과 인간 행위에 인지 과정이 가지는 핵심영역인 인지 파트가 공존하고 있다고 볼 수 있다. 셀프리더십과 기존의 리더십과의 가장 큰 차이점은 리더와 추종자가 일치되어 있다는 점이다(박원우, 김재원, 최혜원, 2003). 이러한 자율 통제적인 특성에 대한 장점이 부각되어, 여러 연구에서 셀프리더십은 동기부여를 향상시키고, 궁극적으로는 태도 및 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(송정수, 양필석, 2008). 셀프리더십의 긍정적인 효과에 대해 여러 학자들이 동의하고 있음에도 불구하고 셀프리더십이 어떠한 메커니즘을 통해 그러한 효과를 보이는지에 대한 연구는 부족한 실정이다. 예를 들면, 셀프리더십과 결과변수의 관계에서 매개효과를 검증한 연구들에서는 상사신뢰, 심리적 임파워먼트, 내재적 동기, 내재적 보상, 서비스 회복노력과 같은 매개변수들이 주를 이루고 있다. 본 연구에서는 셀프리더십이 성과에

미치는 과정을 규명하기 위해 매개효과를 분석하여 제시하고자 한다. 이를 통해 셀프리더십의 효과성이 충분히 밝혀지고, 과정에 대한 메커니즘 규명을 통해 직접관리 뿐만 아니라 간접적인 관리의 가능성을 확인하고자 한다. 또한 다양한 관점에서 셀프리더십의 효과가 나타나는 상황을 검증함으로써 이론의 확장 측면에서도 기여하고자 한다. 과거 연구에서 밝혀온 매개효과에 대한 변수들 중 자기효능감에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다. 몇몇 연구들 중 특히 신구범(2010)의 연구에서 자기효능감을 매개변수로 설정하여 셀프리더십과 직무성과에 미치는 영향에 대해 확인하였으나, 이 연구에서는 응답 대상을 서비스기업에 한정하고 있으며, 셀프리더십의 하위요소를 행동전략과 인지전략으로 국한시키고, 자기효능감의 매개효과를 검증하지 않고 변수와 변수간의 직접관계만을 검증하는 등의 한계점을 보이고 있다. 따라서 본 논문에서는 셀프리더십을 표출할 수 있는 일반 기업의 구성원을 대상으로 표본을 확대하고, 셀프리더십의 하위요소를 행동중심전략, 자연적보상전략 및 건설적 사고전략 등의 세 가지로 확장하여 연구를 진행하고자 한다. 또한 셀프리더십의 결과변수로서 직무몰입과 직무만족을 설정하여 그 인과관계를 밝히고자 한다. 본 연구에서 결과변수를 직무만족과 조직몰입을 설정한 이유는 이 변수들이 조직의 성장과 발전을 위한 가장 기본적인 요소이며, 생산성 및 이윤에 직접적인 영향을 미치는 요소라는 견해가 많기 때문이다(장인자, 2018).

2. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 셀프리더십

셀프리더십은 개인이 스스로 과업을 달성하기 위해 자기 자신에게 영향력을 미치는 과정이다(Manz, 1986). Pearce & Manz(2005)는 셀프리더십을 자기 자신에 대한 관리이며, 자기 스스로가 변화하고 그러한 기준을 평가하는 것이며, 조직이 무엇을 해야하는지 스스로 알 수 있게 하는 과정이라고 한다.

셀프리더십에 포함되는 구성요소에 대한 학자들의 주장은 다양하다. Manz & Sims(1991)는 셀프리더십을 행동적전략과 인지적 전략 두 가지로 구분하였으며, Georgianna(2007)는 자기지각전략, 의지전략, 동기전략, 인식전략 및 행동중심전략 다섯 가지로 구분하였다. 또한 Manz(1992)는 자기관리, 자연보상 및 인지적 셀프리더십 세 가지를 제시하고 있으며, Prussia, Anderson

& Manz(1998)은 행동 지향적 전략(behavior-focused strategies), 자연 보상적 전략(natural reward strategies) 및 건설적 사고전략(construtive thought pattern strategies) 세 가지로 구분하고 있다. 본 연구에서는 셀프리더십을 Prussia, Anderson & Manz(1998)의 유형인 행동 지향적 전략, 자연 보상적 전략 및 건설적 사고 전략으로 구분하고자 한다.

행동지향전략은 특정 현상을 자기 스스로 인식함으로써 그 현상에 대응하는 행동을 이끌어 낼 수 있으며, 타인들이 별로 하고 싶지 않아하는 과업에 대해 그들 스스로, 자발적으로 수행할 수 있도록 돕는 전략을 의미한다. 이를 구성하고 있는 하위요소로는 자기관찰, 자기설정 목표, 단서에 의한 관리, 자기비판, 리허설 및 자기보상을 포함하고 있다(Manz & Sims, 2001).

자연 보상적 전략은 업무를 수행함으로써 또는 특정한 일을 통해서 자연스럽게 얻을 수 있는 보상과 관련된이다. 이는 자신의 일을 즐기고 그 자체에 의해 동기부여 되는 것을 따르려 한다. 셀프리더로서 인정 받을 수 있는 사람들은 자신들의 과제를 스스로 설계하고 왜 그러한 일을 하는지 인지하고 있을 뿐 아니라, 결과적으로 얻게 되는 자연보상을 통해 그 업무에 대한 즐거움과 만족을 얻게 된다(Manz & Sims, 1991).

건설적 사고패턴 전략은 자신이 생각하는 방식에 대해 의도적으로 통제함으로써 스스로에게 영향력을 행사하고 이끌어 가는 과정이다(Manz & Sims, 1991). 이 전략은 상황이 자신에게 어렵게 작용할 때 이것을 장애물로 보기 보다는 오히려 기회요인으로 인식하는 긍정적 사고의 결과를 의미하며, 개인의 신념, 정신적 이미지, 자기 스스로와의 대화를 통제함으로써 자신의 능력을 개발하고 역량을 향상시키고자 한다.

2.2 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 어떤 특정한 업무를 수행하거나 목표를 성취하는데 필요한 행동을 수행하는 과정에서 스스로의 능력에 대한 자기자신의 심념이다(Bandura, 1977; Bandura & Schunk, 1981). 이는 사회인지이론과 사회학습이론에 포함된 개념으로 개인이 특정 과제를 수행하는데 필요한 인지적 자원, 동기 및 능력을 가지고 있는지에 대한 신념으로써 자신이 수행하는 업무 목표를 달성하기 위한 주도적인 행동을 하는데 근본이라고 볼 수 있다.

Bandura(1977)는 자기효능감이 개인의 행동을 결정하는 요인으로 두 가지를 제시한다. 첫째, 효능기대

(efficacy expectation)는 개인의 능력에 대한 확신으로 자신이 원하는 결과를 이루려고 할 때, 성공적인 실행 행동으로 연결할 수 있는가를 의미하며, 결과기대(outcome expectation)는 특정 행동을 통해 나타난 결과의 평가를 예측하는 것을 의미한다. 위 두 가지 요인은 서로 연관되어 개인의 행동이 어떤 결과를 나타낼지에 대해 결정할 수 있다.

자기효능감의 효과에 대해서는 여러 가치를 제기할 수 있다. 첫째, 사람이 특정 상황에서 어떤 행동을 하고 어떤 환경을 선택할 것이지에 관여한다. 이는 사람의 본성에 대한 설명이기도 한데, 자신이 어떤 업무를 처리할 수 있다고 확신할 때 그 상황을 보다 적극적으로 처리해 나가며, 자신의 능력에 대해 확신을 가지지 못할 때는 그 상황에 대해 피하게 된다(강희진, 2015; 조영미, 2014; Bandura, Adams, Hardy & Howells, 1980) 둘째, 자기효능감이 높을수록 특정한 상황을 극복하기 위해 필요한 행동을 지속적으로 수행할 수 있다. 이는 자기효능감이 높은 사람이 좋은 성과를 낼 수 있게 해주는 원동력이 된다. 셋째, 자기효능감은 현재 행동에만 영향을 미치는 것이 아니라 다음의 행동에 대한 기준을 높게 정하고 적극적으로 행동하게 해주는 기준으로 작동한다. 마지막으로 자기효능감은 사고유형과 정서적 반응에도 관련성이 있다. 자신이 스스로 무능하다고 생각하는 사람은 실제 자신의 결함에 집착하게 되고 잠재적 곤란을 떠올리기 때문에 업무 수행에 곤란한 상황에 부딪힐 수 있다(강희진, 2015; 조영미, 2014; Bandura, 1982; Schunk, 1989).

한편 Bandura(1977)는 자기효능감을 더 강화하는 요소들으로써 과거의 성공경험, 대리모델링, 구두설득, 생리적 상황(각성) 4가지로 분류하였다.

첫째, 과거의 성공경험은 특정 과업과 관계되는 경험을 얻는 것을 의미한다. 만약 과거에 해당 직무를 성공적으로 수행했다면 미래에도 그 일을 성공 할 수 있다는 것을 확신할 수 있다. 둘째, 대리모델링은 자신과 비슷한 수준의 사람이 특정한 업무를 성공하는 것을 보았다면 자신도 그 업무를 성공시킬 수 있다고 믿는 것을 의미한다. 셋째, 구두설득은 누군가 자신에게 성공할 수 있는 능력과 기술을 가지고 있다고 말하는 것을 듣는다면 그만큼 확신을 갖게 된다는 의미이며, 마지막으로 생리적 상황(각성)은 활력이 넘치는 상태로 만들어 그 결과로서 업무를 성공시키는 것을 의미한다.

2.3 조직몰입

조직몰입은 종업원이 자신이 속해 있는 조직에 대해

느끼는 동일시(identification)와 관여도로서 조직 내에서 개인의 일체감과 조직에 대한 몰입의 수준이다(Sterrs, 1977). 또한 종업원이 조직에 구성원으로써 계속 남아 있으려는 태도이며, 조직의 목표 또는 가치에 대한 수용적 태도 및 자신의 조직에 얼마만큼의 열정을 가지고 몰입하는가의 수준을 의미한다(Mowday, Poter & Steers, 1979). Allen & Meyer(1990)은 조직몰입을 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구분하였는데, 정서적 몰입은 종업원이 소속감, 호의성, 충성심을 통해 조직을 향해 보이는 심리적 애착 및 일체감을 갖는 것을 의미한다. 지속적 몰입은 종업원이 자신의 조직과의 관계를 손익계산에 따라 인식하고 조직원으로 남고 싶어하는 정도이며, 규범적 몰입은 종업원이 자신의 조직에 당연히 남아야 한다는 의무감에서 표출되는 몰입을 의미한다.

조직몰입은 사회교환이론으로 설명될 수 있는데, 인간의 행동은 개인 수준의 행동에 대한 보상, 보상의 귀중한 정도, 자극의 성격, 보상의 결과 및 보상의 빈도에 따라 다르게 나타난다. 개인 또는 조직 간의 관계에서도 기대하는 보상, 명예, 권력, 지위 등을 얻으려는 기대에 따라 교환관계가 이루어지며, 다음의 다섯 가지 명제에 의해 조직몰입은 영향을 받는다. 첫째, 개인과 보상은 호혜적 교환관계를 의미하며, 기대하지 않는 보상에서는 호혜적 관계가 유지되기 어렵다. 둘째, 과거에 받은 보상과 유사할 때 개인은 동일한 행동을 할 가능성이 커지며 셋째, 보상이 귀중할수록 행동으로 연결될 가능성이 크다. 넷째, 개인이 보상을 자주 받을수록 그 보상의 가치는 줄어든다. 마지막으로 기대했던 보상이 다른 부정적 영향을 미치는 경우 좌절을 경험하여 사회적 교환관계가 성립되지 않아 조직몰입이 생겨나지 않는다.

2.4 직무만족

직무만족(Job satisfaction)은 개인이 자신의 직무를 평가할 때 또는 직무를 수행하면서 얻은 경험을 평가할 때 얻는 유쾌하고 긍정적인 심리상태이다(Locke, 1976). 직무만족에 대한 정의는 다양한 접근이 이루어져 왔다. 그 중 직무자체, 직무환경, 개인적 특성 요인에 강조를 두어 3가지 측면으로 접근하는 것이 일반적이다. 첫째, 직무자체에 초점을 둔 직무만족은 종업원들이 자신의 직무를 수행하며 얻게 되는 경험이 욕구와 가치의 기준에 의해 평가될 때 얻게 되는 긍정적인 반응으로 여겨진다(Smith, 1955). 둘째, 직무환경 측면에서는 종업원이 실제로 얻은 보상이 적정하다고 판단하는 수준을 초과한 정도를 의미한다. 즉 성취감이나 자아실현과 같은 내적보

상이나, 임금, 승진, 고용안정 등의 외적보상이 적당한 수준 이상이면 만족을 느끼게 되고 부적당한 수준이라고 판단되면 불만족을 느끼게 된다(Poter & Lawler, 1965). 셋째, 개인적 특성 측면의 접근은 종업원의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태를 의미하며(Hoppick, 1935), 이는 종업원의 업무에 대한 평가에 반영된 보람, 충족감 등을 의미한다(강홍구, 2012).

직무만족을 설명하는 이론은 2-요인이론을 들 수 있는데, 여기에는 내용요인(content factor)과 상황요인(context factor)이 포함되어 있다. 내용요인은 업무에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높으며, 상황요인 측면에서는 불만족도가 낮을수록 직무만족이 높아진다. 직무만족의 긍정적 요인에는 책임, 성취감, 승진, 인정 등이 포함되며, 부정적인 요인에는 보상, 감독, 근무조건 등이 포함된다(방하남, 2000). Meyers(1998)는 직무만족에 포함되는 요소들에 책임감, 성취감, 성장, 안정감, 자아실현, 승진 등을 제시하였으며, Bansal, Mendelson & Sharma(2001)은 직무교육과 훈련, 관대한 보상, 정보교환, 임파워먼트, 업무의 안정감 등은 종업원으로 하여금 만족도와 충성도에 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 이와 같이 직무만족은 직무를 수행하면서 얻게 되는 성과에 어떠한 가치가 포함되어 있는가에 따라 결정될 수 있다. 직무만족이 중요하게 여겨지는 것은 조직이 원활하게 운영되도록 평가하는 중요한 기준이며, 종업원 개인의 삶의 만족과 역할 수행에 영향을 미칠 수 있기 때문이다(장인자, 2018; 남선이·남승규, 2006).

2.5 셀프리더십과 조직몰입의 관계 및 자기효능감의 매개효과

셀프리더십과 조직몰입과의 관계에 대한 이론은 여러 선행연구에서 찾을 수 있다.

권혁률·김정매(2014)는 호텔 직원들을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십이 조직몰입과 유의한 정(+)의 영향 관계가 있다고 하였다. 특히 셀프리더십의 하위요인 중 자연보상전략과 건설적 사고전략이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 행동 지향적전략은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 결과를 제시하였다.

오혜광(2015)는 미용실 종사자를 대상으로 한 연구에서 셀프리더십은 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 셀프리더십을 구성하고 있는 하위요소 행동중심적 전략, 자연 보상적전략 및 건설적 사고전략 모두 정서적 몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 계속적 몰입에는 행동중심적전략만 유의미한

정(+)¹의 영향이 나타났고, 규범적몰입에는 자연 보상적전략이 부(-)¹의 영향을 나타냈다.

박창화(2017)는 중소기업 종업원을 대상으로 진행한 연구에서 셀프리더십이 조직몰입에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 셀프리더십 하위요소 중에서는 행동중심적전략과 자연 보상적전략이 조직몰입에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 건설적 사고 전략은 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구를 토대로 셀프리더십과 직무몰입의 관계에서 다음과 같이 설정하였다.

가설1-1 : 행동지향전략은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 : 자연보상전략은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 : 건설적 사고전략은 조직몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

김연선(2008)은 호텔 레스토랑 근무자를 대상으로 한 연구에서 셀프리더십이 자기효능감에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하여, 셀프리더십이 높아지면 자기효능감도 높아진다는 것을 실증하였다.

박창화(2017)는 중소기업 종업원을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십이 자기효능감에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 이봉식(2017)은 육군부대 부사관을 대상으로 한 연구에서 셀프리더십이 자기효능감에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 밝혀냈다. 특히 건설적 사고 전략이 자기효능감과 가장 높은 인과관계가 있음을 보고했다. 군부대의 특성상 복잡하고 다양한 직무를 수행하는데 대한 확신감과 신뢰감, 그리고 성공적인 업무 수행에 대한 상상과 긍정적 커뮤니케이션이 작용하기 때문에 여겨진다.

이승해(2018)는 항공사 승무원들을 대상으로 셀프리더십과 자기효능감의 인과관계를 검증한 결과 유의한 행동지향전략과 자연보상전략은 정(+)¹의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 건설적 사고전략은 자기효능감에 부(-)¹의 영향이 있는 것으로 나타났다.

Prussia et al.(1998)의 연구에 의하면 셀프리더십과 성과와의 연구가 긍정적인 관계를 보이는 것으로 판단된다. 151명의 대학생을 통해 구조방정식 분석으로 도출한 결과에서 셀프리더십은 자기효능감에 직접적이고 긍정적인 영향을 보이고 있으며, 자기효능감은 성과에 직접적이고 긍정적인 영향을 나타내며, 자기효능감은 셀프리더십

과 성과의 관계에서 매개효과를 보이는 유의한 결과를 나타낸다고 하였다.

조운근·황호영(2007)은 병원 직원들을 대상으로 리더십과 자기효능감의 인과관계에 대해 밝혔다. 그 결과 리더의 카리스마 행동과 지적자극 행동은 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것을 밝혔으며, 리더의 개별적 배려 행동과 부하의 자기효능감의 관계에서는 유의한 영향관계가 없는 것으로 나타났다.

자기효능감과 조직몰입의 관계에 대한 선행연구들은 주로 두 변수의 관계가 긍정적인 영향관계가 있다는 것을 보여주고 있다. 김명옥(2007)은 컴퓨터 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 글로벌 기업에서 전문비서가 갖추어야 할 핵심역량 중 고급 정보관리능력이 포함되며, 비서직 수행을 위해 컴퓨터를 사용하여 문제해결을 할 수 있는 역량을 컴퓨터 자기효능감이 라고 하였다. 연구 결과, 비서들의 컴퓨터 자기효능감 수준은 조직몰입에 긍정적인 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 선행연구를 토대로 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설2-1 : 자기효능감은 행동지향전략과 조직몰입을 매개할 것이다.

가설2-2 : 자기효능감은 자연보상전략과 조직몰입을 매개할 것이다.

가설2-3 : 자기효능감은 건설적 사고전략과 조직몰입을 매개할 것이다.

2.6 셀프리더십과 직무만족의 관계 및 자기효능감의 매개효과

셀프리더십이 높으면 종업원 자신이 스스로 동기부여하고 목표를 설정한다. 직무를 수행하는 과정 및 결과에 영향을 주어 직무만족도가 함께 높아지는 것이다. 또한 셀프리더십이 높아지면 높아질수록 종업원 자신이 스스로에 대한 통제력도 함께 높아지게 되는데, 셀프리더십을 향상시키는 것은 종업원들의 직무에 대한 자신의 자율성이 커지게 되어 개인의 업무성과와 직무만족도도 함께 증가할 수 있다는 의미로 파악할 수 있다(박동현, 2014).

박한섭(2011)은 재무설계사를 대상으로 한 자신의 연구에서 셀프리더십이 직무만족에 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 조정희(2003)는 간호사를 대상으로 셀프리더십과 직무만족의 관계를 검증하였고,

황혜진·배수현(2010)의 연구에서도 셀프리더십은 직무 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김현지(2010)는 유치원교사의 셀프리더십과 여러 변수들 간에 관계를 살펴보았다. 그 결과 셀프리더십은 학력, 근무기관 유형 등과 높은 유의한 정(+)적인 상관관계를 발견하였고, 유치원교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계에서도 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것을 확인하였다.

이상의 선행연구를 토대로 셀프리더십과 직무몰입의 관계에서 다음과 같이 설정하였다.

가설3-1 : 행동지향전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3-2 : 자연보상전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3-3 : 건설적 사고전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

자기효능감과 직무만족의 관계에 대한 선행연구들은 주로 두 변수의 관계가 긍정적인 영향관계가 있다는 것을 보여주고 있다. 구체적으로, 강영식(2006)은 사회복지사들을 대상으로 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구를 진행하였는데, 동기요인은 보수체계에 대한 만족에 유의한 영향을 주었고, 동기와 인지요인은 업무체계에 대한 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 효능감이 높은 사람은 업무에 대한 불만이 낮고, 이에 대한 통제력이 높아져 자기효능감의 차이가 실제 업무수행 결과에 영향을 미친다는 것을 의미한다고 하였다.

유재충(2007)은 명상에 참여하는 직장인들을 상대로 자기효능감과 조직성과의 관계에 대해 연구하였다. 자기효능감은 조직적응성과 조직생산성에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감과 조직적응성 및 조직생산성에 미치는 영향에서 직무만족의 조절효과도 확인하였다.

Gist(1987)는 자기효능감에 관한 연구에서 조직구성원의 행동에 대해 이해하고 예측할 수 있는 변수로 자기효능감이 중요한 역할을 한다고 주장했다. 또한 자기효능감과 조직성과에 관한 연구에서 Gist & Mitchell(1992)는 개인뿐만 아니라 조직 성과의 향상을 위해서도 자기효능감은 중요한 역할을 한다고 하였다.

Wiener(2006)는 자기효능감과 조직성과간의 관계에서 직무만족은 조절효과를 보인다고 하였다. 즉, 자기효

능감은 조직구성원들에게 조직의 목표를 인지하고, 노력에 투입되는 열정에 대한 의지, 어려움을 극복하기 위한 동기에 긍정적 영향을 미침으로써 직무만족과 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 역할을 한다고 하였다(Avolio & Gibbons, 1988; Conger & Kanungo, 1988; 이상호·이원우, 1995; 임준철·윤정구, 1999). 이와 같은 선행연구를 토대로 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설4-1 : 자기효능감은 행동지향전략과 직무만족을 매개할 것이다.

가설4-2 : 자기효능감은 자연보상전략과 직무만족을 매개할 것이다.

가설4-3 : 자기효능감은 건설적 사고전략과 직무만족을 매개할 것이다.

Fig. 1.은 본 연구가 제안하는 연구모형을 나타내고 있다.

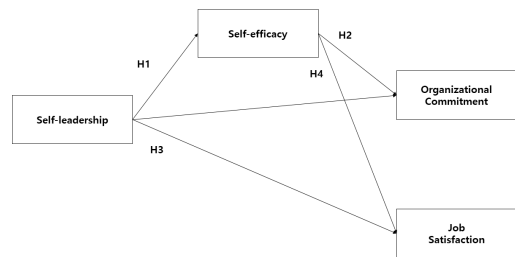


Fig. 1. Research Model

3. 연구 방법

3.1 표본 및 자료수집

본 연구에서 제시한 모형을 분석하기 위한 자료는 셀프리더십을 발휘할 수 있는 개인이 업무를 수행하는 일반 기업을 대상으로 이루어졌다. 설문지는 총 280부를 배포하였고, 약 15일에 걸친 기간에 260부를 회수하여 92.9%의 회수율을 보였다. 설문 응답은 연구자들이 직접 일반 기업체를 찾아 응답자들에게 요청하여 받았으며, 금융업(110명), 관광업(73명), 외식업(56명) 등이 포함되었다. 설문문항의 모든 항목은 자기기입식으로 진행되었으며, 회수된 자료에 불성실한 응답을 제외하고 최종적으로 239부의 설문지가 분석에 사용되었다. 표본의 특성은

<Table 1>과 같다.

3.1.1 셀프리더십

조셀프리더십은 높은 수준의 성과를 효과적으로 달성할 수 있도록 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 체계적인 전략의 수준이라고 정의하였다(Manz & Neck, 2004). 셀프리더십의 구성요소는 행동 지향적 전략, 자연 보상적 전략, 건설적 사고 전략으로 구분하여 접근하였다. 각각의 요인들은 6개씩의 문항으로 구성되어 있으며, 총 18개의 항목으로 이루어졌다. 행동 지향적 전략의 예로는 '나는 일의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다', '나는 내가 일을 어떻게 하고 있는지 항상 점검한다' 등이 있고, 자연 보상적 전략은 '나는 업무상 책임 영역을 더 넓히려고 한다', '나는 업무상 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중한다' 등이 있으며, 건설적 사고 전략은 '나는 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다', '나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다' 등이 포함되었다. 모든 항목은 리커트 5점 척도로 측정하였으며, '1점=전혀 아니다', '5점=매우 그렇다'로 구성되었다.

3.1.2 자기효능감

자기효능감은 주어진 상황적 요구를 충족시키는 데 필요한 동기, 인지 자원, 행동 과정을 동원할 수 있는 능력

을 발휘할 수 있는 자신의 믿음으로 정의한다(Chen, Gully, & Eden, 2001). 이를 측정하기 Chen et. al.(2001)이 제안한 8개 문항으로 구성된 측정도구를 사용하였다. 설문항목의 예로는 '나는 어려움이 닥쳐와도 그것을 성공적으로 극복할 수 있다', '나는 내가 중요시하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각한다' 등이 있다.

3.1.3 직무몰입

직무몰입은 Jaros, Jemier, Koehler & Sincich(1993)의 9개 항목으로 구성된 측정도구를 사용하였다. 설문항목의 예로는 '나는 조직이 성공할 수 있도록 기대이상의 노력을 기울일 의향이 있다', '나는 친구들에게 나의 조직을 일할 만한 훌륭한 조직이라고 이야기 한다' 등이 있다.

3.1.4 직무만족

직무만족은 종업원이 자신이 수행하는 업무에 대해 인식하는 종합적인 인상 또는 평가라고 정의하였다(Brayfield & Rothe, 1951). 본 변수를 측정하기 위해 Brayfield & Rothe(1951)의 4개 항목으로 구성된 측정도구를 사용하였다. 이 측정도구는 다소 오래된 측정도구이긴 하지만 종합적인 직무만족을 측정하는데는 타당성이 매우 높은 것으로 평가받고 있다. 설문항목의 예로는 '나는 가끔 내 일이 지루하다(R)', '나는 내 일에 대해서

Table 1. Demographic information of respondents

Variable		Frequency	Percentage (%)	Variable		Frequency	Percentage (%)	
Gender	Male	151	63.18	Employment status	Staff	67	28.03	
	Female	88	36.82		Senior staff	16	6.70	
	Total	239	100.0		Assistant manager	55	23.01	
Marital status	Single	106	44.35		Manager	59	24.69	
	Marriage	132	55.23		Deputy general manager	23	9.62	
	Outlier	1	0.42		Above general manager	19	7.95	
	Total	239	100.0		Total	239	100.0	
Education	High school diploma	25	10.46		Age	20s	38	15.90
	College degree	41	17.15			30s	120	50.20
	Bachelor's degree	152	63.60	40s		66	27.62	
	Above master's degree	21	8.79	Above 50s		15	6.28	
	Total	239	100.0	Total		239	100.0	
Industry	Finance	110	46.03	-				
	Tourism	73	30.54					
	Food service	56	23.43					
	Total	239	100.0					

만족하지 못한다(R)' 등이 있다.

3.1.5 통제변수

본 연구에서 사용된 셀프리더십, 자기효능감, 조직몰입 및 직무만족은 인구통계 변수에 의해 영향을 받을 가능성을 배제할 수 없기 때문에 통제변수로서 성별, 결혼상태, 학력, 직위 및 나이를 사용하여 분석에 투입하였다.

3.2 자료 분석과정

본 연구의 모형을 분석하기 위해 통계프로그램 SPSS 25.0을 이용하였다. 실시한 분석은 인구통계 특성을 파악하기 위한 빈도분석을 실시하였으며, 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위해 탐색적요인분석과 신뢰도분석을 진행하였다. 각 변수들 간의 연관성을 파악하기 위해 상관관계분석을 실시하였으며, 마지막으로 가설 검증을 위해 다중회귀분석을 적용하여 Baron & Kenny(1986)의 방식으로 매개효과에 대한 검증을 진행하였다.

4. 실증분석 결과

4.1 인구통계 분석

연구모형을 분석하기 위해 수집된 자료에 대해 분석한 인구통계 분석 결과는 Table 1과 같다. 성별은 남성이 63.2%, 여성이 36.8%를 나타냈으며, 결혼상태는 미혼이 44.4%, 기혼이 55.6%를 보였다. 학력은 고졸이 10.5%, 전문대졸이 17.2%, 대졸이 63.6%, 석사 7.5%, 박사 1.3%를 보여 대졸이 압도적으로 많은 비중을 보이고 있다. 응답자직위는 사원 28.0%, 주임 6.7%, 대리 23%, 과장 24.7%, 차장 9.6%, 부장 이상 7.9%를 나타내었다. 나이대는 20대 15.9%, 30대 50.2%, 40대 27.6% 50대 이상 6.3%를 보이고 있다.

4.2 타당도 및 신뢰도 분석

설문문항의 타당성 검증을 실시하기 위해 SPSS를 사용하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인의 추출모델 방식은 주성분분석(principal component analysis)을 사용하였으며, 회전방식은 직각회전 방식인 베리맥스 방법으로 진행하였다. 고유치는 1보다 큰 값들을 보이는 요인들만 추출하였고, 요인적재치는 0.4 이상을 기준으로 하였다(Hanley et al., 2002). 요인분석 결과는 아래의 Table 2와 같다. 셀프리더십과 자기효능감은 모든 문항

이 각각의 요인에 포함되었고, 조직몰입은 1번, 7번 문항이 제외되었으며, 직무만족은 1번문항이 제외되어 총 3개의 문항을 제외하고 나머지 문항은 처음 측정된 요인 내에 포함되었다. 이후 설문문항들 간에 내적일관성에 의한 신뢰도를 살펴본 결과, 셀프리더십의 구성요소들은 행동지향=0.891, 자연보상=0.896, 건설적 사고=0.877을 보였으며, 자기효능감은 0.917, 조직몰입은 0.915, 직무만족은 0.715를 나타내어 신뢰도에는 문제가 없다고 판단하였다.

4.3 상관관계 분석

각 요인들에 대한 상관관계를 분석한 결과 모형에 포함되는 변수들의 상관계수는 Table 3.과 같이, 최저 0.335, 최고 0.691로 나타났다. 이는 0.7이하의 계수를 보임으로써 다중공선성의 가능성이 낮은 것으로 판단되었다. 변수들 간의 상관계수를 살펴보면, 행동지향과 자기효능감($r=.646, p<.01$)은 정(+)의 상관관계를, 자연보상과 자기효능감($r=.593, p<.01$)은 정(+)의 상관관계를, 건설적 사고와 자기효능감($r=.613, p<.01$)은 정(+)의 상관관계를, 자기효능감과 조직몰입($r=.472, p<.01$)은 정(+)의 상관관계를, 자기효능감과 직무만족($r=.392, p<.01$)은 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

4.4 가설검증

4.4.1 셀프리더십, 자기효능감, 조직몰입의 관계

연구모형을 검증하기 위해 SPSS 25.0을 사용하여 회귀분석을 진행하였다. 가설 1-1은 '행동지향전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'. 가설 1-2는 '자연보상전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다'. 가설 1-3은 '건설적 사고전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.' 이다. 통제변수 성별, 결혼상태, 학력, 직위, 나이를 투입하고 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략을 독립변수로 설정하여 조직몰입과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, Table 4와 같이, 회귀식의 유의성은 $F=15.856, p<.001$ 로 유의한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, 행동지향전략 $\beta=0.262(p<.01)$, 자연보상전략 $\beta=0.295(p<.001)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.046(p>.05)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 중 행동지향전략과 자연보상전략만이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인

Table 2. Results of factor analysis and reliability analysis

Item	Factor Loading						Cronbach's α
	1	2	3	4	5	6	
Behavior-focused strategies 1	0.208	0.116	0.152	0.776	0.147	0.029	0.891
Behavior-focused strategies 2	0.225	0.096	0.195	0.796	0.162	0.021	
Behavior-focused strategies 3	0.235	0.143	0.251	0.676	0.228	0.056	
Behavior-focused strategies 4	0.316	0.239	0.147	0.616	0.273	-0.015	
Behavior-focused strategies 5	0.320	0.311	0.259	0.519	0.232	-0.037	
Behavior-focused strategies 6	0.219	0.243	0.167	0.633	0.312	0.105	
Natural reward strategies 1	0.192	0.128	0.757	0.156	0.201	0.151	0.896
Natural reward strategies 2	0.260	0.159	0.774	0.136	0.237	-0.016	
Natural reward strategies 3	0.173	0.364	0.627	0.178	0.184	-0.127	
Natural reward strategies 4	0.169	0.109	0.679	0.290	0.309	0.160	
Natural reward strategies 5	0.257	0.228	0.531	0.219	0.317	-0.019	
Natural reward strategies 6	0.231	0.147	0.703	0.229	0.244	0.272	
Constructive-thinking strategies 1	0.269	0.053	0.123	0.243	0.659	0.091	0.877
Constructive-thinking strategies 2	0.252	0.092	0.226	0.314	0.582	0.293	
Constructive-thinking strategies 3	0.182	0.169	0.230	0.158	0.759	0.044	
Constructive-thinking strategies 4	0.240	0.081	0.203	0.229	0.711	0.105	
Constructive-thinking strategies 5	0.181	0.124	0.322	0.101	0.672	-0.066	
Constructive-thinking strategies 6	0.227	0.211	0.370	0.295	0.535	0.065	
Self efficacy 1	0.665	0.135	0.242	0.291	0.126	0.137	0.917
Self efficacy 2	0.731	0.219	0.104	0.241	0.183	-0.080	
Self efficacy 3	0.802	0.191	0.139	0.074	0.291	0.058	
Self efficacy 4	0.719	0.131	0.185	0.116	0.239	0.193	
Self efficacy 5	0.695	0.151	0.157	0.228	0.132	0.158	
Self efficacy 6	0.714	0.121	0.281	0.255	0.120	-0.005	
Self efficacy 7	0.733	0.156	0.185	0.095	0.117	0.042	
Self efficacy 8	0.632	0.150	0.053	0.246	0.208	0.035	
Organizational commitment 1	0.122	0.823	0.199	0.131	0.091	0.011	0.915
Organizational commitment 2	0.185	0.751	0.289	0.104	0.048	0.198	
Organizational commitment 3	0.140	0.754	0.106	0.296	0.012	0.191	
Organizational commitment 4	0.147	0.744	0.105	0.266	0.159	0.034	
Organizational commitment 5	0.155	0.679	0.071	0.110	0.132	0.295	
Organizational commitment 6	0.114	0.829	0.037	-0.027	0.135	0.130	
Organizational commitment 7	0.244	0.714	0.159	0.099	0.082	0.006	
Job satisfaction 1	0.351	0.270	0.348	0.333	0.023	0.467	0.715
Job satisfaction 2	0.124	0.129	0.124	0.027	0.086	0.812	
Job satisfaction 3	0.023	0.329	-0.008	-0.020	0.101	0.768	
Eigen value	14.664	3.102	2.017	1.672	1.430	1.260	-
Percentage variance(%)	40.732	8.616	5.603	4.643	3.973	3.500	
Cumulative variance(%)	40.732	49.349	54.952	59.959	63.568	67.068	

되었고, 건설적 사고전략은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 1-1, 1-2는 채택되었고, 1-3은 기각되었다.

가설 2-1은 '자기효능감은 행동지향전략과 조직몰입을 매개할 것이다.' 가설 2-2는 '자기효능감은 자연보상

전략과 조직 몰입을 매개할 것이다.' 가설 2-3은 '자기효능감은 건설적 사고전략과 조직몰입을 매개할 것이다.'이다.

가설 2-1, 2-2, 2-3을 분석하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 분석과정을 사용하였다. 이 방법

에서는 자기효능감의 매개효과가 성립하기 위해서는 첫째, 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 본 모형에서는 행동지향전략, 자연보상전략 그리고 건설적 사고전략이 자기효능감에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 둘째, 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 여기서는 행동지향전략, 자연보상전략 그리고 건설적 사고전략이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 마지막 단계인 세 번째는 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는 관계에 매개변수를 추가했을 때 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서, 세 번째 단계에서 나온 독립변수의 회귀계수가 두 번째 단계에서 나온 회귀계수보다 작으면 부분매개로 보고, 세 번째 단계에서 나온 독립변수의 회귀계수가 유의하지 않으면 완전매개로 본다(정

무관, 2012).

이를 분석하기 위해 통제변수 성별, 결혼상태, 학력, 직위, 나이를 투입하고 모델1에 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략을 독립변수로 설정하여 자기효능감과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, Table 4와 같이, 회귀식의 유의성은 $F=30.760, p<.001$ 로 유의한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, 행동지향전략 $\beta=0.382(p<.001)$, 자연보상전략 $\beta=0.207(p<.01)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.205(p<.01)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 세 가지 모두 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

Table 3. Results of correlation analysis

Factor	1	2	3	4	5	6
1. Behavior-focused strategies	-					
2. Natural reward strategies	.633***	-				
3. Constructive-thinking strategies	.664***	.691***	-			
4. Self efficacy	.646***	.593***	.613***	-		
5 .Organizational commitment	.496***	.493***	.415***	.472***	-	
6. Job satisfaction	.335***	.402***	.368***	.392***	.494***	-
M	3.86	3.63	3.79	3.78	3.51	3.38
SD	0.53	0.6	0.54	0.53	0.67	0.72

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Table 4. Results of the influence of self-leadership and self efficacy on organizational commitment

Variables		Dependent variable								
		Step 1			Step 2			Step 3		
		Self efficacy			Job satisfaction			organizational commitment		
		β	S.E	t	β	S.E	t	β	S.E	t
control	Sex	-0.067	0.052	-1.399	0.121	0.077	2.198*	0.135	0.076	2.470*
	Marital status	-0.094	0.060	-1.639	-0.105	0.089	-1.588	-0.086	0.088	-1.307
	Education	0.082	0.031	1.762	-0.137	0.045	-2.544*	-0.154	0.045	-2.877*
	Employment status	0.094	0.023	1.322	0.121	0.035	1.475	0.102	0.034	1.253
	Age	0.009	0.044	0.137	0.110	0.064	1.452	0.108	0.064	1.448
Independent variable	Behavior-focused strategies	0.382	0.066	5.745***	0.262	0.097	3.411***	0.184	0.102	2.267*
	Natural reward strategies	0.207	0.061	3.013***	0.295	0.090	3.724***	0.253	0.090	3.172**
	Constructive-thinking strategies	0.205	0.069	2.867***	0.046	0.103	0.555	0.004	0.103	0.046
Mediate variable	Self efficacy							0.205	0.096	2.729**
F		30.760***			15.856***			15.318***		
R ²		0.517			0.355			0.376		
ΔR^2		0.500			0.333			0.021		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001, β 값은 표준화값으로 표기함

모델 2에는 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고 전략을 독립변수로 설정하여 조직몰입과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 회귀식의 유의성은 $F=15.856$, $p<.001$ 로 유효한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, 행동지향전략 $\beta=0.262(p<.01)$, 자연보상전략 $\beta=0.295(p<.001)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.046(p>.05)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 중 행동지향전략과 자연보상전략만이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 건설적 사고전략은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

마지막 모델 3에서는 독립변수인 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략에 자기효능감을 추가하여 투입하고 조직몰입과 회귀분석을 실시하였다. 공차는 .398에서 .951, VIF는 1.051에서 2.513으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 그 결과, 행동지향전략과 자연보상전략은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 건설적 사고 전략은 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 모델 2에서 분석한 독립변수의 회귀계수들과 비교해 본 결과 모델 2에서 행동지향전략은 $\beta=0.262(p<.01)$, 자연보상전략 $\beta=0.295(p<.001)$ 이었으나, 모델 3에서 행동지향전

략은 $\beta=0.184(p<.05)$, 자연보상전략은 $\beta=0.253(p<.01)$ 로 나타나, 행동지향전략은 0.78이 감소하였고, 자연보상전략은 0.42 감소하여 부분매개효과가 있는 것으로 판단되었다. 건설적 사고전략은 모델 2에서 종속변수와의 회귀식에서 유의미한 결과가 나타나지 않아 매개효과 검증에 실패하였다.

매개효과가 나타난 변수들 간의 간접효과에 대한 유의성 검증을 추가적으로 실시하기 위해 Sobel test를 진행하였다. 행동지향전략과 조직몰입 사이의 자기효능감의 매개효과에 대한 Sobel test 결과값은 2.113($p<.05$)이 도출되었으며, 자연보상전략과 조직몰입 사이의 자기효능감에 대한 매개효과에 대한 Sobel test 결과값은 2.175($p<.05$)가 도출되었다. 따라서 이들 관계에서의 간접효과는 유의성을 만족하는 것으로 판단하였다.

4.4.2 셀프리더십, 자기효능감, 직무만족의 관계

가설 3-1은 ‘행동지향전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’ 가설 3-2는 ‘자연보상전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’ 가설 3은 ‘건설적 사고 전략은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’이다. 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략을 독립변수로 설정하여 직무만족과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, Table 5.과 같이, 회귀식의 유의성은 $F=8.979$, $p<.001$ 로 유효한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에

Table 5. Results of the influence of self-leadership and self efficacy on job satisfaction

Variables		Dependent variable								
		Step 1			Step 2			Step 3		
		Self efficacy			Job satisfaction			Job satisfaction		
		β	S.E	t	β	S.E	t	β	S.E	t
control	Sex	-0.067	0.052	-1.399	0.099	0.090	1.646	0.113	0.089	1.900
	Marital status	-0.094	0.060	-1.639	-0.137	0.104	-1.898	-0.117	0.103	-1.630
	Education	0.082	0.031	1.762	-0.115	0.053	-1.965	-0.133	0.053	-2.278*
	Employment status	0.094	0.023	1.322	0.071	0.040	0.799	0.051	0.040	0.579
	Age	0.009	0.044	0.137	0.179	0.075	2.165*	0.177	0.074	2.169*
Independent variable	Behavior-focused strategies	0.382	0.066	5.745***	0.055	0.113	0.657	-0.027	0.120	-0.305
	Natural reward strategies	0.207	0.061	3.013***	0.251	0.105	2.907**	0.207	0.105	2.378*
	Constructive-thinking strategies	0.205	0.069	2.867***	0.167	0.120	1.861	0.123	0.120	1.366
Mediate variable	Self efficacy							0.214	0.113	2.616**
F		30.760***			8.979***			8.944***		
R ²		0.517			0.238			0.260		
ΔR^2		0.500			0.179			0.022		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001, β 값은 표준화값으로 표기함

서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, 행동지향전략 $\beta=0.055(p>.05)$, 자연보상전략 $\beta=0.251(p<.01)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.167(p>.05)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 중 행동지향전략과 건설적 사고전략은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 자연보상전략만이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3-2는 채택되었고, 3-1, 3-3은 기각되었다.

가설 4-1은 '자기효능감은 행동지향전략과 직무만족을 매개할 것이다.' 가설 4-2는 '자기효능감은 자연보상전략과 직무만족을 매개할 것이다.' 가설 4-3은 '자기효능감은 건설적 사고전략과 직무만족을 매개할 것이다.'이다.

이를 분석하기 위해 모델1에 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략을 독립변수로 설정하여 자기효능감과 회귀분석을 실시하였다. 회귀식의 유의성은 $F=30.760, p<.001$ 로 유의한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, Table 5와 같이, 행동지향전략 $\beta=0.382(p<.001)$, 자연보상전략 $\beta=0.207(p<.01)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.205(p<.01)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 세 가지 모두 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

모델 2에는 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략을 독립변수로 설정하여 직무만족과 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 회귀식의 유의성은 $F=8.979, p<.001$ 로 유의한 것으로 나타났다. 또한, 공차는 .412에서 .964, VIF는 1.037에서 2.426으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 변수별로 유의한 정도를 살펴본 결과, 행동지향전략 $\beta=0.055(p>.05)$, 자연보상전략 $\beta=0.251(p<.01)$, 건설적 사고전략 $\beta=0.167(p>.05)$ 로 나타났다. 독립변수 셀프리더십의 하위요소 중 자연보상전략만이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 행동지향전략과 건설적 사고전략은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

마지막 모델 3에서는 독립변수인 행동지향전략, 자연보상전략, 건설적 사고전략에 자기효능감을 추가하여 투입하고 직무만족과 회귀분석을 실시하였다. 공차는 .398에서 .951, VIF는 1.051에서 2.513으로 나타나 다중공

선성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

그 결과, 행동지향전략과 건설적 사고전략은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었고, 자연보상전략만이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2에서 분석한 독립변수의 회귀계수들과 비교해 본 결과 모델 2에서 자연보상전략 $\beta=0.251(p<.01)$ 이었으나, 모델 3에서 자연보상전략은 $\beta=0.207(p<.05)$ 로 나타나, 0.44 감소하였다. 따라서 부분매개효과가 있는 것으로 판단하였다. 행동지향전략과 건설적 사고전략은 모델 2에서 종속변수와의 회귀식에서 유의미한 결과가 나타나지 않아 매개효과 검증에 실패하였다.

간접효과에 대한 유의성 검증을 위하여 Sobel test를 진행하였다. 자연보상전략과 직무만족 사이의 자기효능감의 매개효과에 대한 Sobel test 결과값은 1.865($p=0.06$)이 도출되었다. 이는 Baron & Kenny(1986)가 제시한 기준인 -1.96과 +1.96($p<.05$)의 범위에 포함되지는 않으나, 근접한 값을 보이는 것을 알 수 있다. 본 연구진은 이 결과에 대해 $p<.10$ 의 범위 내에서는 유의하다고 판단하여 가설을 채택하였다.

5. 결론

5.1 연구요약 및 시사점

본 연구의 목적은 셀프리더십이 조직몰입과 직무만족에 어떠한 매커니즘을 통해 영향을 미치는지 확인하는 것이다. 셀프리더십과 조직몰입, 셀프리더십과 직무만족을 매개하는 변수로는 이론적 검토를 통해 자기효능감을 설정하였다. 셀프리더십을 발휘할 수 있는 일반 기업체를 통해 설문조사를 실시하였다. 설문 규모 총 280부를 배포하였고 260부를 회수하여 최종 239부의 설문지를 사용하여 분석을 실시하였다. 그 결과 셀프리더십은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 행동지향전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자연보상전략도 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 건설적 사고전략은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셀프리더십과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석의 경우에는 부분매개효과를 보이는 것으로 확인되었다. 구체적으로 자기효능감은 행동지향전략과 조직몰입을 부분매개 하였고, 자기효능감은 자연보상전략과 조직몰입을 부분매개 하는 것으로 나타났다. 그러나 건설적 사고전략과 조직몰입의 관계에서 자기효능감은 매개효과

를 나타내지 않는 것으로 나타났다.

다음으로는 셀프리더십과 직무만족의 관계 검증 결과 요약이다. 셀프리더십과 직무만족의 관계는 일부요인에서 정(+)의 영향이 나타나는 것으로 확인되었다. 구체적으로 자연보상전략의 경우 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 행동지향전략과 건설적 사고전략의 경우에는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 셀프리더십과 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증결과는 일부 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 구체적으로는 자연보상전략과 직무만족 간의 관계에서 자기효능감의 부분매개효과가 확인되었으나, 행동지향전략과 직무만족의 관계와 건설적 사고전략과 직무만족의 관계에서는 자기효능감의 매개효과가 나타나지 않는 것으로 확인되었다.

위의 연구결과들은 몇 가지 시사점을 가지고 있다. 첫째, 셀프리더십이 영향을 미칠 수 있는 결과변수들 중에 조직몰입과 직무만족의 관계를 검증하였으며, 그 관계에서 자기효능감의 매개효과를 이론적으로 발전시켰다는 점에서 의의를 가진다고 할 수 있다. 둘째, 셀프리더십의 발휘를 통하여 조직구성원들의 조직몰입 및 직무만족을 증대시킬 수 있고 그 과정에서 자기효능감도 높일 수 있다는 점을 실증적 근거를 통해 부분적으로 제시함으로써 많은 기업에서 종업원에 대한 셀프리더십을 통해 태도를 관리할 수 있다는 점을 이론적으로 제시하고 있다. 실무적 시사점으로는 첫째, 셀프리더십이 현장에서 활용되는 리더십 중에서 자신 스스로를 이끌어가는 개념으로써 조직 내 자신의 태도를 좋게 작동할 수 있는 검증을 보여주었다. 둘째, 셀프리더십을 활용함으로써 자기효능감을 높일 수 있고, 이를 통해 종원들의 태도를 통제할 수 있다는 점은 실무자로 하여금 셀프리더십을 적극적으로 조직구성원들에게 전파할 수 있는 근거를 제시해 주고 있다. 셋째, 구성원들을 셀프리더로 만들기 위한 노력을 기울일 경우 조직 구성원들의 셀프리더화가 가능할 것으로 예상할 수 있으며, 조직 내 구성원들은 자기통제가 높아져 자율적인 조직문화에서 성과 또한 높일 수 있는 조직이 될 수 있음을 보여주고 있다.

5.2 연구의 한계점 및 추후 연구방향

본 연구는 이와 같은 긍정적인 시사점을 보여주고 있음에도 불구하고, 다음과 같은 한계점을 보이고 있다. 첫째, 가설과 다르게 분석결과가 나타난 것이 몇몇 드러났다. 구체적으로, 건설적 사고전략과 조직몰입의 관계, 행

동지향전략과 직무만족의 관계, 건설적 사고전략과 직무만족의 관계는 가설과 다르게 유의미한 정(+)의 인과관계가 나타나지 않았다. 연구진은 이와 같은 결과에 대해 금융업, 관광업, 외식업 등으로 구성된 표본의 문제로 판단하고 있다. 표본을 구성하는 업체는 모두 서비스업으로써 문제를 해결하는데 스스로 해결책을 찾는 건설적 사고전략의 경우 고객들과의 문제발생 과정에서 감정노동의 상승으로 조직몰입이나 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있을수도 있기 때문이다. 따라서 이와 같은 결과를 최종적으로 확인하기 위해서는 표본의 영역을 확대하여 종합적인 연구를 진행할 필요가 있을 것으로 판단된다. 둘째, 모든 설문문항에 대한 응답을 동일한 시점에 진행하여 진정한 인과관계의 검증이 다소 제한적이다. 이를 해결하기 위해서는 독립변수와 종속변수를 시간의 간격을 두고 측정하는 종단적 연구를 통해 셀프리더십이 조직몰입과 직무만족을 높이는지 아니면 그 반대의 인과관계인지에 대한 확인을 해볼 수 있다. 셋째, 자기보고식의 설문 방법에 대한 한계점을 들 수 있다. 이 방법은 독립변수와 종속변수를 동일인이 응답함으로써 변수들 간의 관련성이 높아지는 동일방법편의의 문제를 일으킬 수 있기 때문에 응답의 원천을 변수별로 달리하여 진행한다면 동일방법편의의 문제를 해소할 수 있을 것이다. 마지막으로 셀프리더십의 특성 상 정규직과 비정규직에 따라 다르게 나타날 수 있으며, 조직내 자신의 직위에 따라서도 달리 나타날 수 있다는 점을 고려해 볼 때 향후 연구에서 이 같은 점을 고려해서 연구하면 더 풍성한 연구가 될 수 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] Y. S. Kang. (2006), A Study on the Self-Effectiveness of Social Workers. Doctoral dissertation, Wonkwang University Graduate School, Iksan.
- [2] H. G. Kang. (2012), A Study on The Effects of Organizational Effectiveness Influenced by Learning Organization of Social Welfare Center: Focused on Mediating Effects of Learning Construction's Level. *Journal of Social Science*, 27(2), 1-27.
- [3] H. Y. Kwon & J. M. Kim. (2014), Effect of Self-Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Hotel Employees. *Journal of Foodservice Management*, 17(4), 79-102.
- [4] M. O. Kim. (2007), The Effects of Computer Self-Efficacy on Perceived Job Performance and Organizational Commitment of Office Professionals.

- Journal of New Industry and Business*, 25(2), 1-22.
- [5] Y. S. Kim (2008). *The Effect of Self-Leadership on Teamwork, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance: Focusing on Wine & Dining Restaurant*. Doctoral dissertation, Sejong University Graduate School, Seoul.
- [6] H. Kim. (2010). *The Relationship between Kindergarten Teacher's Self-leadership and Background Variables and Job Satisfaction*. Master's dissertation, Graduate school of Korea National University of Education.
- [7] S. Y. Nam & S. K Nam. (2006), Job Satisfaction in The Workers of Residential Facilities. *Journal of Korean social welfare administration*, 8(3), 1-30.
- [8] D. H. Park. (2014). *The Effect of Self-Leadership of Childcare Teachers on Job Satisfaction and Organizational Immersion*. Master's dissertation, Chongshin University, Seoul.
- [9] W. W. Park, J. W. Kim, & H. W. Choi (2003), Level Issue : Its Concept, Phenomena and Overcoming Methods. *Korean Journal of Management*, 11(2), 199-233.
- [10] C. H. Park. (2017), *A Study on the Effect of Self-Leadership on Self-Efficacy and Organizational Commitment*, Master's dissertation, Kyunghee University, Seoul.
- [11] H. S. Park. (2011), *The Influence of Financial Planner's Self-Leadership on the Job performance and Job satisfaction*. Master's dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- [12] H. N. Phang. (2000), A Study of Reciprocal Effects between Job Satisfaction and Life Satisfaction and Their Determinants. *Korean Journal of Labour Economics*, 23, 133-154.
- [13] J. S. Song & P. S. Yang (2008). A Study on Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Self-Leadership and Innovative Behavior. *Korean Corporation Management Review*, 15(1), 189-209.
- [14] H. K. Oh. (2015). *A study on The Effects of Organizational Justice and Perceives Organizational Support on Relationship between Self-Leadership and Organizational Commitment of Hair Beauty Shop Employees*. Doctoral dissertation. Seoul Venture University, Seoul.
- [15] J. C. Yoo. (2007). The Study of Moderating Effects to the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Effectiveness of Workers Participating in Practical Meditation. *Journal of Sport and Leisure Studies*, 29, 795-814.
- [16] B. S. Lee. (2017). *A Study on Influence of Self-Leadership of The Army's Non-commissioned Officer to Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Doctoral dissertation. Keimyung University, Daegu.
- [17] S. H. Lee & W. W. Lee. (1995), A Motivational Effect of Transformational Leadership. *Journal of Korean Human Resources*, 19, 53-72.
- [18] S. H. Lee. (2018). *The Effect of Self-Leadership on Self-Efficacy and Customer Orientation*. Master's dissertation, Kyunghee University, Seoul.
- [19] J. C. Lim & J. K. Yoon. (1999). The Effects of Supervisors" Transformational and Transactional Leadership on Subordinates" Innovativeness: The Role of Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Korean Human Resources*, 7(1), 1-42.
- [20] I. J. Jang (2018). The Effect of Job Environment and Compensation System on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Caregiver : The Mediating Effect of Empowerment. Doctoral dissertation. Kyunggi University, Seoul.
- [21] Y. M. Cho. (2014). The Differences of High School Students' Self-Control, Self-Efficacy, Academic Achievement by Their Level of Morality. Doctoral dissertation. Dong-A University, Pusan.
- [22] Y. K. Cho & H. Y. Hwang. (2007). The Effects of Transformational Leadership on Subordinate`s Self-Efficacy and Subordinate`s Acceptance Degree of Leader as Moderator. *Korean Journal of Hospital Management*, 12(3) ,68-95.
- [23] H. J. Hwang & S. H. Bae (2010). A Study on the Influence of Self Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Secretaries. *Journal of Secretarial Studies*, 19(1), 125-143.
- [24] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- [25] B. J. Avolio, & J. S. Gibbons. (1988). *Developing Transformational Leader: A Life Span Approach*. In J. A.
- [26] A. Bandura. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- [27] A. Bandura, N. E. Adams, A. B. Hardy & G. N. Howells. (1980). Tests of The Generality of Self-efficacy Theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4, 39-66.
- [28] A. Bandura & D. H. Schunk. (1981). Cultivating Competence, Self-efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-motivation. *Journal of personality and social psychology*, 41(3), 586-598.
- [29] A. Bandura (1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- [30] A. Bandura. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [31] H. S. Bansal, M. B. Mendelson & B. Sharma. (2001). The Impact of Internal Marketing Activities on External Marketing Outcomes. *Journal of Quality*

- Management*, .6(1), 61-76.
- [32] A. H. Brayfield & H. F. Rothe. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- [33] G. Chen, S. M. Gully & D. Eden (2001). Validation of A New General Self-efficacy Scale. *Organizational Research Method*, 4(1), 62-83.
- [34] J. A. Conger & R. N. Kanungo (1988). *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. Jossey-Bass Publishers San Francisco-London.
- [35] S. Georgianna (2007). Self Leadership: A Cross Cultural Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 569-589.
- [36] M. E. Gist (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resources Management. *Academy of Management Review*, .12, 472-485.
- [37] M. E. Gist & T. R. Mitchell (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- [38] A. J. Hanley, A. J. Karter, A. Festa, R. D'Agostino, L. E. Wagenknecht, P/ Savage, R. P. Tracy, M. F. Saad & S. Haffner. (2002). Factor Analysis of Metabolic Syndrome Using Directly Measured Insulin Sensitivity: *The Insulin Resistance Atherosclerosis Study. Diabetes*, 51(8), 2642-2647.
- [39] R. Hoppick (1935) *Job Satisfaction*. NY: Harper & Row
- [40] S. Jaros, J. Jermier, J. Koehler & T. Sincich (1993). Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on The Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995.
- [41] E. A. Locke. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand-Mcnally.
- [42] C. C. Manz. (1986) Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- [43] C. C. Manz & H. Sims. (1991). Superleadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.
- [44] C. C. Manz. (1992). Self-Leadership... The Heart of Empowerment. *Journal for quality and Participation*, 15(4), 80-86.
- [45] C. C. Manz. & H. Sims. (2001). *The New Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- [46] C. C. Manz & C. P. Neck. (2004). *Mastering Self-Leadership Empowering Yourself for Personal Excellence*. 3rd ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [47] M. D. Myers & D. Avison. (2002). *Qualitative Research in Information Systems: A Reader*. Sage.
- [48] R. T. Mowday, L. W. Poter & R. M. Steers (1979). The Measurement of Organizational Commitment, Job Satisfaciton, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- [49] C. L. Pearce & C. C. Manz. (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self- and Shared Leadership in Knowledge Work. *Management Department Faculty Publications*, 34(2), 130-140.
- [50] L. W. Porter & E. E. Lawler. (1965). Properties of Organization Structure in Relation to Job Attitudes and Job Behavior. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- [51] G. Prussia, J. Anderson & C. Manz (1999). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- [52] Smith, H. C. 1995. "Psychology of Industrial Behavior," New York: McGraw-Hill.
- [53] R. M. Sterrs (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- [54] D. H. Schunk. (1989). *Social Cognitive Theory and Self-Regulated Learning, Self-Regulated Learning and Academic Achievement*. Springer: New York.
- [55] S. Wiener. (2006). *Role Conflict, Role Ambiguity and Self-Efficacy among School Social Workers*. Dissertation, D.S.W., Adelphi University, school of social work.

정인호 (Jung, In-Ho) [초임]



· 2021년 ~ 현재 : 경희대학교 경영대학원 석사과정
 · 관심분야 : 조직인적역량강화
 · E-Mail : wjddlsqhdud@naver.com

임현진 (Lim, Heon-Jin) [초임]



· 2010년 3월 ~ 현재 : 경희대학교 경영대학원 교수
 · 관심분야 : 감정노동, 감정지능, 조직몰입, 직무만족
 · E-Mail : lhj8150@khu.ac.kr